Durc interno e verifica delle irregolarità contributive: work in progress

scritto da goal | 30 Giugno 2014

di Lorena Raspanti*

E’ stata avviata il 15 maggio scorso la procedura automatica del “DURC interno” che prevede la rilevazione delle irregolarità contributive incidenti sul diritto al riconoscimento dei benefici con un sistema virtuale di rilascio della certificazione di regolarità.

In premessa bisogna tener presente che la particolare gestione del “DURC interno” non modifica o sostituisce la previsione normativa vigente in materia di “DURC“ introdotta dal Legislatore con l’articolo 1 comma 1175 della Legge 296/2006 che prevede “…*che il rilascio di un Documento unico di regolarità contributiva (DURC) regolare – unitamente agli “altri obblighi di legge” ed al “rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” – è condizione necessaria per la fruizione di benefici “normativi e contributivi”.** I benefici contributivi si possono individuare in quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all’ordinario regime contributivo. Ad esempio lo sgravio pari al 50 % o al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro che assume soggetti disoccupati di lunga durata (art 8 co.9 L.407/90), o lavoratori provenienti dalle liste di mobilità, anche in deroga, da Cassa integrazione o lavoratori assunti in sostituzione di soggetti in astensione di maternità, ecc..

Non rientrano invece nella nozione in esame quei regimi di "sottocontribuzione" che caratterizzano interi settori (ad es: agricoltura), territori (zone montane, zone a declino industriale, ecc.) oppure specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una "speciale" aliquota contributiva ridotta per legge.

Rimane inteso che, nei regimi di "sottocontribuzione" di cui sopra, se sono previste ulteriori agevolazioni di carattere contributivo non generalizzate sono da considerarsi paramenti benefici nel senso anzidetto e quindi condizionati al possesso del DURC (ad esempio: gli apprendisti, assunti dalle aziende al di sotto dei 9 dipendenti da gennaio 2012 e fino al 31/12/2016 ,per i quali l'art 22 co.1 della Legge 183/2011 ha previsto uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione "ridotta"). I benefici normativi si identificano in tutte quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale, ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre "in materia di lavoro e legislazione sociale".

In tale casistica rientrano le agevolazioni di carattere fiscale, nonché i contributi e le sovvenzioni previsti dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza comunque normativa connesse alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad esempio: cuneo fiscale, credito di imposta per nuove assunzioni effettuate in ambiti territoriali o settoriali determinanti ecc.).

Dopo quanto premesso, la gestione del DURC interno altro non è che una operazione di controllo che lo stesso Istituto Previdenziale effettua sui benefici di propria competenza.

Tale concetto viene ribadito con il messaggio Inps n. 2889 del 27/02/2014 che chiarisce il funzionamento del "DURC interno" facendo riferimento al D.M. del 24 ottobre 2007, che all'art 3 co. 4 precisa "l'Istituto – per i benefici di propria competenza – verifica i presupposti per il rilascio del DURC,

senza emettere il documento formale …(omissis)… ma sostituendolo con un sistema di segnalazione degli esiti della verifica (cosiddetti Semafori)".

Il sistema prevede che con frequenza mensile (approssimativamente verso il 15 di ogni mese), i sistemi informativi centrali interroghino gli archivi elettronici dell'INPS per rilevare eventuali situazioni di irregolarità incompatibili con i benefici (tale controllo viene fatto esclusivamente per quelle aziende che "utilizzano" benefici contributivi).

Nel caso in cui le situazioni risultino regolari il Semaforo Verde si attiva automaticamente, rimando valido per 120 giorni e visibile nel Cassetto Previdenziale. Nel caso in cui le situazioni risultino irregolari la notifica di irregolarità viene inviata via Pec (all'azienda e al soggetto che la rappresenta dal punto di vista previdenziale) assegnando 15 giorni per la regolarizzare, decorsi i quali, in caso di mancata regolarizzazione si consolida l'irregolarità (Semaforo rosso) con rilascio virtuale di "DURC interno" negativo e conseguente blocco dei benefici contributivi (solo per il mese in cui è stata accertata l'irregolarità).

Nel mese successivo il sistema centralizzato invierà una nuova notifica di irregolarità che, seppur sanata nei 15 giorni previsti, non riaccenderà il semaforo verde per i periodi pregressi non regolarizzati.

Una particolare attenzione va posta al primo avvio di "preavvisi negativi ", quelli cioè già notificati a partire dal 15 maggio, in questo caso è stato sottoposto a controllo il periodo da novembre 2012 a dicembre 2013 (periodo di blocco delle procedure dell'INPS per la reingegnerizzazione del sistema) e le eventuali irregolarità non sanate produrranno il disconoscimento dei benefici contributivi già utilizzati per l'intero periodo pregresso.

Nonostante il sistema sia stato costruito come un processo che, in maniera totalmente automatica, dovrebbe mettere in relazione il godimento dei benefici ad elementi di regolarità ben codificate (cfr. msg. 2289/2014 par.2) lo stesso Istituto ha previsto l'eventuale intervento dell'operatore per istruttorie di particolare complessità per ridurre le situazioni di irregolarità definibili prima dell'avvio della nuova gestione, rinviata al 15 maggio per le particolari difficoltà già riscontrate.

Tra queste segnaliamo, ad esempio, la presenza di anomalie in caso di dilazioni amministrative contenenti periodi antecedenti al mese di novembre 2012 oppure il pagamento tardivo di contributi (segnalazione: "F24 NON PRESENTE"), in quanto il pagamento, se non ricalcolato comprensivo delle somme aggiuntive, non sana l'irregolarità.

La preoccupazione dei professionisti è grande, per questo auspichiamo che l'Istituto dia alla funzione della "comunicazione bidirezionale "il giusto peso: considerato che la risposta al preavviso di irregolarità da parte dell'azienda (o del rappresentante per gli adempimenti previdenziali) può avvenire esclusivamente attraverso lo specifico canale "contatti > agevolazioni e sgravi> durc interno" presente nel Cassetto Previdenziale (quindi non via Pec) ed entro i 15 giorni indicati come perentori.

Deve quindi ritenersi possibile, a modesto parere dello scrivente, la possibilità di contattare direttamente gli operatori dell'Istituto per istruttorie complesse poiché, ancora oggi, gli archivi informatici non sono perfettamente in linea con i diversi flussi di comunicazione e poiché un semplice errore formale e/o di comunicazione potrebbe generare un "DURC interno" negativo.

Soprattutto nelle fasi di avvio, tutti i sistemi di innovazione destano preoccupazione e diffidenza; in questo caso la nuova gestione del "DURC interno" preoccupa ancor di

più, perché l’effetto di una irregolarità contributiva può avere pesanti ricadute sia sul piano economico, che su quello dell’occupazione.

Work in progress quindi per il nuovo “DURC interno”?

Speriamo di si e ne sono testimonianza i diversi incontri tecnici che in tutta Italia si stanno tenendo tra funzionari Inps e Commercialisti, nello spirito di collaborazione che da sempre la nostra categoria porta avanti per un processo di crescita e miglioramento dei sistemi lavorativi.

Tutto ciò nella speranza che la semplificazione dei sistemi della Pubblica Amministrazione non svilisca la nostra attività professionale riducendola ad un mero adempimento gestionale.

**(cfr. l’elenco allegato alla circolare del Ministero del Lavoro n. 5/2008)*

**Presidente della Commissione Area Lavoro ODCEC Catania*